

Ingyen, bármeddig, bárhol, bárhogyan – ez már elfelejtve!

Írta: **arsboni** - 2019. július 1.

*E cikk a **Bird & Bird** és az **Arsboni** által meghirdetett 2019. évi Cikkíró Pályázat keretében született.*

Szerző: **Herdon István**

A versenytilalmi megállapodás munkajogba integrálása új kérdéseket vet fel, írásomba ezek gyakorlati szemléletű megválaszolására törekszem.

A versenytilalmi megállapodás a hatályos munka törvénykönyvének hatálybalépése óta időről időre a szakirodalom vizsgálódásának középpontjába kerül. Ez annak tudható be, hogy ez a szerződésforma a korábbiaktól eltérően az Mt. által kerül nevesített formában szabályozásra, amelynek a törvény az adott normahelyen kimerítőleges szabályozásra törekszik a vezető állású munkavállaló és köztulajdonban álló munkáltató kapcsán felmerült kivételektől eltekintve [Mt. 228.§].

1. De miért is írok épp erről?

A rendelkezések relatíve egyszerű nyelvezete és rövid terjedelme képes a figyelmet elterelni a körültekintő alkalmazásról, ugyanakkor a bírói gyakorlatból és az eltérő jogirodalmi álláspontokból is visszatükröződik, hogy számos homály fedi ezt a jogintézményt. Jelen cikkben törekszem azon lényeges kérdések megválaszolására, amelyek az elmúlt években a bírói gyakorlatban felmerültek, néhány helyen kiegészítve személyes véleményemmel.

A versenytilalmi megállapodás mint **alapvetően polgári jogi szerződés**, korábban nem szerepelt az Mt-ben, rá a polgári jog szabályai és gyakorlati megoldásai voltak irányadók. Közhelyszerű, mégis laikusok számára is fontos gondolat, hogy a versenytilalmi megállapodást a munkáltató és a munkavállaló köti – elsősorban munkáltatói érdekből – abból a célból, hogy a munkáltató jogos gazdasági érdeke a munkavállaló tevékenysége által a munkaviszony megszűnését követően se kerüljön veszélybe. Nem lehet elégszer hangsúlyozni, hogy az üzleti titok munkavállaló általi megtartása nem mosható ezzel össze, hiszen az ellenszolgáltatás nélkül a munkaviszony megszűnését követően is terheli a munkavállalót [Mt. 8.§ (4)].

A munkaerőpiacon **a versenytilalmi megállapodások számának növekedése vélelmezhető**, hiszen munkaerőhiányos piacon az egyes munkavállalók által a

munkáltatónál megszerzett tudás, ismeret, gyakorlat, tapasztalat sokszor felbecsülhetetlen érték. Ezen megállapodás a jogos gazdasági érdek védelme keretében alkalmas annak kiküszöbölésére, hogy a fenti értékek birtokában a munkavállaló a munkaviszony megszűnését követően korábbi munkáltatójának az esetleges konkurenciája legyen, vagy a konkurenciáját támogassa vele.

2. A törvény kicsit hosszabban

Rögzítendő, hogy a munkaviszony fennállása alatt a munkavállaló munkaidőben és azon kívül is tartózkodni köteles munkáltató jogos gazdasági érdekét sértő vagy veszélyeztető magatartástól, mivel ez alapvető kötelezettsége. A versenytilalmi megállapodás ezen kötelezettség átörökítéseként fogható fel a munkaviszony megszűnését követő időre is, amely az Mt. értelmében nem lehet több, mint a munkaviszony megszűnését követő 2 év [Mt. 228.§ (1)].

A korlátozás viszont kizárólagosan visszterhes jogügyleten alapulhat, az ellenérték a megállapodás tartamára nem lehet kevesebb, mint az azonos időszakra járó alapbér egyharmada [Mt. 228.§ (2)].

A **jogos gazdasági érdek** kapcsán fontos, hogy a törvény nem csak a sértő, hanem a veszélyeztető tevékenységet is tiltja, ha a felek megállapodást kötöttek. A „magatartás” kifejezés deklarálja, hogy nem kizárólag az új munkaviszony létesítésében korlátozzák őt, hanem egyéb munkavégzésre irányuló jogviszony létesítésében és folytatásában, beleértve az egyéni- és társas vállalkozási formákat is. A fenti **ellenérték** a törvényi minimumnál több lehet, de kevesebb nem. A munkavállalót megillető ellenérték sokszor nem csak több lehet, de többnek kell is lennie, hiszen a törvény megfelelő ellenértéket határoz meg, amelyet tisztázva rögzíti, mire kell figyelni: **„a megállapodás milyen mértékben akadályozza a munkavállalót – elsősorban képzettségére és gyakorlatára tekintettel – újabb munkavégzésre irányuló jogviszony létesítésében.”** A törvény az eddig leírtakkal azt határozza meg, hogy a versenytilalmi megállapodás mikor jön létre és mikor érvényes.

Az Mt. ezen rendelkezései „túl egyszerűek” és a gyakorlatból visszatükröződik, hogy a majdhogynem keretdiszpozíció-szerű megoldás értelmezésre szorul. Elsőként fontos, hogy a versenytilalmi megállapodás törvényi konkrétum hiányában bármikor, a munkaviszony létrejöttékor, fennállása alatt és akár a megszűnésekor is létre jöhet. Ezen a megállapodást bele lehet foglalni a munkaszerződésbe, de célszerűbb azt külön okiratban kezelni, tekintettel arra, hogy a Kúria kimondta a következőt: **„A versenytilalmi megállapodás alapján járó juttatás nem minősül munkabérnek. Ezért amikor e megállapodás szerinti ellenértéket a személyi alapbér összegének figyelembevételével**

határozzák meg, annak elkülönülten kell megjelennie, a személyi alapbér ugyanis más jogcímen járó juttatást nem foglalhat magába” [EBH2015.M7.].

3. Jó, ha érvényes, de még jobb, ha először létrejön

A jogirodalomban kezdetektől fogva eltérő nézetek alakultak ki arról, hogy a törvényi elemek megállapodásba foglalásának hiányában **nem létező vagy érvénytelen szerződésről van-e szó**. Az általam megvizsgáltak döntő része az érvénytelenség mellett tette le voksát, ám a Kúria ezen a téren idén májusban kelt kollégiumi véleményében máshogy foglalt állást. E szerint a versenytilalmi megállapodás létrejöttéhez tartalmazni kell a törvény szerinti korlátozást és az ellenértéket, így a feleknek ezen lényeges kérdésekben kell megállapodniuk.

Álláspontom szerint a törvényi lényeges kérdések mellett a bármelyikük által lényegesnek minősített kérdésben való megállapodás is hasonlóan szükséges a létrejöttéhez, hiszen az Mt. 31. §-a értelmében a Ptk. ezen rendelkezése is megfelelően irányadó. Ha bármelyik kimarad az okiratból, akkor a feleknek értelemszerűen a konszenzusa sem terjedhet ki rá, magyarul nem beszélhetünk szerződésről, mivel e tekintetben nincs akaratnyilatkozat.

Nem létező kontraktusra jogot alapítani nem lehet, azaz nem keletkezik kötelezettség a szolgáltatás teljesítésére és jogosultság annak követelésére. Itt viszont szemben a Ptk.-val, az Mt. 31. § értelmében – utaló szabály hiányában – nem létező szerződés esetén itt a jogalap nélküli gazdálkodás szabályai nem használhatók, egy esetleges perben a munkáltatói kártérítés jogintézmény viszont igen, ha a munkavállaló a nem létező szerződés alapján teljesített vagy a már megfizetett „ellenérték” visszakövetelésének lehet helye. A munkáltatói kártérítés indoka röviden az lehet, hogy a munkáltató és a munkavállaló között hierarchikus kapcsolat áll fenn, és ezen megállapodás megkötése leginkább a munkáltató érdeke, hiszen az ő jogos gazdasági érdekét védi [1/2019. KMK]. Az új Pp. hatálybalépése óta a professzionális pervitel került előtérbe, így ezen kérdés tisztázása kulcsfontosságú volt, hiszen már a jogkövetkezmények miatt sem mindegy, hogy a kereseti kérelem a szerződés létre nem jöttének vagy pedig érvénytelenségének megállapítását foglalja magában.

Szintén 2019-es bírósági határozat, **(erről cikk is szerepelt az Arsoni-n, miszerint: Megváltható-e 1 forinttal 10 év?)**, amely a vezető állású munkavállaló versenytilalmi megállapodása kapcsán hozott jelentős paradigmaváltást. Habár az Mt. szerint vezető munkavállalóknál a versenytilalmi megállapodásra vonatkozó szakaszoktól – így akár a korlátozással érintett évektől – el lehet térni, a bíróság amellet foglalt állást, hogy a vezetők esetében sem lehet a visszterheségtől – ingyenessé téve azt – eltérni, hiszen a jogintézmény lényegét magával az ellenértékkel, mint kompenzáló eszközzel lehet leírni. Más jogintézmény pedig a munkáltató jogos gazdasági érdekének ilyen típusú

védelmére nincsen, így az ellenérték hiánya a vezető esetén is nem létező szerződést eredményez (BH2019.24). Ennek magyarázata véleményem szerint megfogható úgy, mintha azt mondanánk, hogy ellenérték nélküli adásvételi szerződést kötünk. A Ptk. ezen célra tartalmazza az ajándékozási szerződést, ám adásvétel visszterhesség hiányában nem jön létre.

Érvénytelenségről ezzel szemben akkor beszélhetünk, ha van akaratnyilatkozat, ám az valamely fogyatékosága miatt nem képes a célzott joghatás kiváltására. A feltétlen érvénytelenség (lánykori nevén: semmisség) részleges beállta a bírói gyakorlat szerint akkor történik meg, ha a munkavállalót megillető kikötött ellenérték nem éri el az azonos időszakra járó alpbér egyharmad részét. Az Mt. 29. § (3) bekezdésére figyelemmel, ha a megállapodás valamely része érvénytelen, helyette a munkaviszonyra vonatkozó szabályt kell alkalmazni, kivéve, ha a felek az érvénytelen rész nélkül a megállapodást nem kötötték volna meg.

Szintén érvénytelen a sikeresen megtámadott megállapodás vagy annak egy része. Ilyen eset az, ha az ellenérték eléri a fenti törvényi minimumot, de a korlátozással a fél azt nem találja arányosnak. Ilyenkor a részleges érvénytelenségre hivatkozás esetén a „**megfelelőség**” vizsgálendő. Erre irányuló hivatkozása esetén, azt kell értékelni, hogy a fizetett ellenérték alkalmas-e az elhelyezkedést korlátozó kikötés kompenzálására. A Kúria rámutatott, hogy megfelelő az ellenérték, ha az figyelembe veszi az eset sajátos körülményeit, ezen belül különösen a munkavállaló képzettségét, tapasztalatát, végzettségét, továbbá a korlátozás egyedi jellemzőit. Egységes zsinórmérték nincsen, az eset összes körülménye mérlegelendő (EBD2018.30.).

A kompenzációval függ össze, hogy az ellenérték csak pénzbeli lehet, így nem lehet például utalvány, egyéb dologi juttatás, tanfolyami költség. Az ellenérték célja, hogy a megélhetés költségét legalább részben biztosítsa arra az időtartamra, amíg az elhelyezkedési korlátozás vagy a tilalom fennáll, így a fentiekből ezen célok kivitelezése nem képzelhető el. A Kúria kimondta továbbá, hogy az Mt. 31.§ szerinti utaló szabály hiányában – az eddig vita tárgyát képező – Ptk. szerinti feltűnő értékaránytalanság nem alkalmazható (1/2019. KMK).

4. Ki az ellenség?

A magatartás korlátozása – amellyel szemben áll a fenti ellenérték – egy másik halmaz, amelyet vizsgálat alá kell vonni. A Kúria tisztázza, hogy **ki minősül versenytársnak**; az, aki fenyegetheti a jogos gazdasági érdeket, erre tekintettel a korábbi ítélkezési gyakorlatnak megfelelően a cégjegyzék adataiból kell kiindulni (BH2008.342.), ám ez nem kizárólagos jelentőségű. Ha valaki megnéz egy vállalatot a közhiteles nyilvántartásban, akkor láthatja, hogy olykor több tucat tevékenységi kör van hozzárendelve, ám ezek csak jogosultságok, amelyekben tevékenységet fejthet ki, de nem biztos, hogy mindegyikkel

ténylegesen foglalkozik. A Kúria szerint azonos tevékenységi kör mellett sem biztos, hogy létrejön a sértő-veszélyeztető állapot, hiszen egy-egy tevékenységnek merőben eltérő szegmensei lehetnek valamint maga a tevékenységi kör sem jelenti, hogy a munkavállaló abban volt foglalkoztatva és arra érdemi rálátása volt (1/2019. KMK). Ennek ellenére a cégjegyzék adataival szemben is lehetőség van annak bizonyítására, hogy az új munkáltató olyan versenytársnak tekinthető-e, amely a munkáltató jogos gazdasági érdekeit veszélyezteti. A munkáltatót terheli a kétséget kizáró bizonyítása annak, hogy a munkavállaló megszegte a megállapodást és ezzel sértő magatartást gyakorolt vagy annak valós a veszélye (EBD2014. M.15).

A megállapodás tartalmának értékelésekor – különösen a tiltott tevékenységi kör meghatározásánál – **a felek szerződéskötés kori akarata az irányadó.** A következetes ítélkezési gyakorlat alapján nincs lehetőség arra, hogy bármelyik fél utóbb olyan körülményre hivatkozzon, amelyet a megállapodás megkötésekor nem vettek figyelembe (BH2001.339.). Kiemelendő, hogy amennyiben a munkavállaló megkezdte a teljesítést, azaz a nem tevényt – így ezáltal nem helyezkedik el konkurenciánál és nem is folytat ilyen tevékenységet – akkor is jogosult az ellenértékre, ha egyébként például tevényt egészségügyi okok, vagy más tényező miatt képtelen (1/2019. KMK).

A Kúria a joggyakorlatból már ismert, azon lényeges gyakorlati kérdéstről is nyilatkozik, miszerint: **„A megállapodásban szereplő kikötésnek alkalmasnak kell lennie a munkáltató gazdasági érdekének védelmére, de nem korlátozhatja méltánytalanul és túlzottan a munkavállaló jövedelemszerző tevékenységét. Ezért – mindkét fél érdekének védelme céljából – célszerű meghatározni a tevékenységi kört, a szakterületet és azt, hogy a korlátozás mely földrajzi területre vonatkozik.”** [1/2019. KMK.]

5. Az ígéret szép szó...

A munkaügyi perek egy része a felvázolt érvénytelen vagy a nem létező szerződés kérdéskörei köré csoportosulnak, amíg a másik része az érvényes és joghatást kiváltó szerződés megszegése köré. A versenytildalmi megállapodásból eredő kötelezettségek – teljesítőkészség – biztosítására **az Mt. a feleknek kötbérkikötési opciót kínál,** amely egyébként a munkajog világától – a tanulmányi szerződés hasonló rendelkezését leszámítva – idegen. Fontos, hogy nem követezik a törvényből, hogy kötbér csak a munkavállalt sújthatja szerződésszegés esetén, ugyanakkor a kötbérkikötésnek törvényi kritériumai vannak. Egyfelől az, hogy írásban érvényes, így tehát amelyik megállapodásban éltek annak kikötésével, több mint célszerű a megállapodás írásba foglalása. A másik következmény, hogy véleményem szerint az egyszerű utaló szabállyal az Mt. lehetővé tette a kötbér mögött meghúzódó magánjogi dogmatika alkalmazását. Habár az Mt. 31.§ nem rendeli

alkalmazni, álláspontom szerint a magánjogi dogmatikából levezetve szerződésszegést jelent a Ptk. értelmében, bármely kötelezettség szerződésszerű teljesítésének elmaradása.

Ezzel szemben a Kúria friss ítéletében differenciál, ugyanis kimondta, hogy **„a versenytilalmi megállapodás alapvetően egy „nem tevése” irányuló szerződéses kötelezettséget jelent”**, mint főszolgáltatás, amelynek tartalmát korábban kifejtettem. Ezzel szemben, viszont **„e körbe nem vonható a munkavállaló későbbi elhelyezkedéséről szóló tájékoztatás előírása. Ennek az egyoldalú kötelezettségvállalásnak esetleges megszegése önmagában nem jelentheti a munkáltató gazdasági érdekének megsértését vagy annak veszélyeztetését”** így kötbérfizetési kötelezettséget nem eredményezhet. (EBH2018.M.28.)

6. A vége

Összegzésként megállapítható, hogy az Alaptörvény XII. cikkében deklarált jog, miszerint **„mindenkinek joga van a munka és a foglalkozás szabad megválasztásához, valamint a vállalkozáshoz”** korlátozható, de ez korántsem olyan egyszerű, mint elsőre látszik. Egy jó versenytilalmi megállapodás megkötéséhez a jogszabály ismerete mellett a fent leírtak esszenciális jelentőségűek, ám akad még megválaszolatlan kérdés, amelyre a jövő joggyakorlata adhat választ. Arra pedig már nem is kell olyan sokat várni, mivel a munkajog a legdinamikusabban fejlődő jogterületek közé tartozik napjainkban.

Források

Ember Alex: A versenytilalmi megállapodások a munkajogban, In: Pál Lajos-Petrovics Zoltán: Visegrád 15.0, A XV. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai, Budapest, Wolters Kluwer, 2018. 223-233.o.

Prugberger Tamás – Zaccaria Márton Leó: A versenytilalmi megállapodás tartalmi és érvényességi kérdései a Kúria újabb joggyakorlatában, In: Bankó Zoltán-Berke Gyula-Tálné Molnár Erika: Quid Iuris?, Ünnepi kötet a Munkaügyi Bírák Országos Egyesülete megalakulásának 20. évfordulójára, Budapest: Kúria: Munkaügyi Bírák Orsz. Szövetsége; Pécs: PTE ÁJK, 2018. 367-384.o.